

Interpellation

Hur tillämpas krav på arbetsrättsliga villkor vid Gävle kommuns upphandlingar?

I Sverige upphandlas årligen varor och tjänster för ca 600 miljarder kronor och i Gävle för betydande belopp. Det borde vara en självklarhet att kommunens skattepengar inte används till social dumpning eller att oseriösa företag kan konkurrera ut seriösa företag som följer regelverk inom arbetsmarknad och skattelagstiftning.

Lagen om offentlig upphandling ändrades från 1 juni 2017 så att det är möjligt att ställa krav på anställningsvillkor i nivå med dominerande avtalet inom branschen. Kravet på arbetsrättsliga villkor gäller enbart för sådana upphandlingar som påbörjas efter att bestämmelserna trätt i kraft den 1 juni 2017 och bestämmelserna omfattar upphandling av varor, tjänster, byggtreprenader och koncessioner. De nya bestämmelserna ska säkerställa att arbetstagare som utför offentliga kontrakt minst får grundläggande villkor för lön, semester och arbetstid i nivå med kollektivavtal. Lagen anger att dessa krav ska ställas på upphandlingar över vissa tröskelnivåer fastställda av EU om det anses "behövt" av beställaren.

Lagen innehåller också regler om att upphandlande myndighet ska kontrollera att ställda villkor efterföljs och att myndigheten kan kräva att underleverantörer till utföraren också uppfyller dessa villkor. Huvudleverantören, dvs. den upphandlande myndighetens eller enhetens avtalspart, ska säkerställa att villkoren uppfylls av de underleverantörer som denne anlitar och som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet. Med "direkt medverkar" avses den personal som producerar en vara, tillhandahåller en tjänst eller utför en byggtreprenad. Någon begränsning till antal led i underleverantörskedjan finns inte. Det avgörande är om underleverantören direkt medverkar till kontraktets fullgörande.

Det är givetvis fullt möjligt att ställa arbetsrättsliga villkor oavsett om någon skyldighet föreligger eller inte. Det följer av huvudregeln enligt upphandlingsrätten att en upphandlande myndighet eller enhet i princip får ställa vilka krav den vill så länge kraven

har anknytning till det som anskaffas och uppfyller de grundläggande principerna, dvs. att de bl.a. är proportionella och icke diskriminerande.

I den nu gällande kommunplanen för Gävle Kommun 2018 med utblick 2019–2021 anges under uppdrag till Gävle kommunkoncern; **”Koncernen förväntas hålla sig inom upphandlade avtal. Alla nytillkommande upphandlingar ska inkludera sociala krav som motsvarar kollektivavtalsliknande villkor samt som understödjer målen i kommunens miljöstrategiska program. I större upphandlingar ska krav ställas som ger människor långt ifrån arbetsmarknaden utökade möjligheter till arbete.”**

Utifrån nu gällande kommunplan samt ny upphandlingslagstiftning så vill jag fråga ansvarigt kommunalråd:

- Hur har Gävle kommun förändrat sina upphandlingsrutiner/underlag/kravställningar för att efterleva nya lagstiftningen kring arbetsrättsliga villkor?
- Hur har Gävle kommun arbetat med att implementera de ökade kraven som anges i kommunplanen?
- Inom vilka branscher anser Gävle kommun det är behövligt att ställa arbetsrättsliga krav?
- Vid vilka upphandlingar efter 1 juni 2017 har dessa nya regler tillämpats?
- Hur tänker Gävle kommun kontrollera att ställda villkor efterlevs av utföraren och deras underleverantörer?

Håkan Alenius, Socialdemokraterna